

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. MALIDAS STERILINDO**



IRSA WILLIDYANA

201710230311204

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2021

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. MALIDAS STERILINDO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Irsa Willidyana
NIM : 201710230311204

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2021

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Irsa Willidyana

Nim : 201710230311204

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

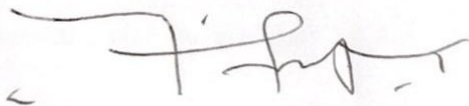
Pada tanggal, 22 Juli 2021

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



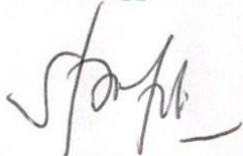
Zainul Anwar, M.Psi.

Sekretaris/Pembimbing II,



Nandy Agustin Syakarofath, M.A.

Anggota I



Mohammad Shohib, S. Psi, M. Si

Anggota II



Rizky Susanty, M. SI

Mengesahkan

Dekan,



Muhammad Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irsa Willidyana
Nim : 201710230311204
Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :

"Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Malidas Sterilindo"

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 22 Juli 2021

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Susanti Prasetyaningrum, S.Psi., M.Psi.

Yang menyatakan,



Irsa Willidyana

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat serta Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Malidas Sterilindo” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

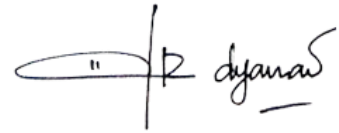
1. Bapak M. Salis Yuniardi, M.Psi., PhD., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Zainul Anwar, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku dosen Pembimbing I yang telah mengingatkan dan memberikan banyak arahan yang sangat berguna serta telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dengan sangat baik.
3. Ibu Nandy Agustin Syakarofath, S.Psi., M.Si selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan koreksi dan masukan dalam penyusunan dari penelitian ini, juga meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing dengan baik.
4. Ibu Susanti Prasetyaningrum, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang dan sekaligus selaku dosen wali penulis yang selalu mengingatkan dan memberikan banyak pengarahan sejak awal perkuliahan hingga pada tahap penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan berlangsung sejak menjadi mahasiswa baru hingga mahasiswa tingkat akhir.
6. Kedua Orang Tua dan Keluarga yang selalu memanjatkan do'a untuk kelancaran, kesuksesan penelitian ini, memberikan motivasi, dukungan, bantuan dan nasihat serta seluruh kasih dan sayang yang telah diberikan kepada penulis.
7. Manajerial PT. Malidas Sterilindo yang telah banyak membantu dan memberikan izin bagi penulis untuk melakukan penelitian ini. Serta karyawan bagian produksi yang telah bersedia memberikan partisipasinya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
8. Orang-orang terbaik yaitu Alfian, Jessica, Masdila, Fannia, Dewi Putri yang selalu mendukung, mendo'akan, mengingatkan, memberi semangat, menemani, serta menerima curhatan keluh dan kesah penulis dalam keadaan apapun.
9. Teman-teman dari kelas Psikologi D yang selalu saling mendukung, memberi semangat dan menemani penulis selama masa perkuliahan hingga sampai saat ini.
10. Terakhir, untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih karena telah memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis dari awal sampai akhir hingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

Penulis berharap kebaikan dan bantuan yang telah diberikan oleh bapak/ibu/saudara sekalian dibalas oleh Allah SWT. Penulis juga menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna karena masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan, namun semoga

penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan kedepannya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 22 Juli 2021

Penulis



Irsa Willidyana



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
Kinerja	5
Indikator Kinerja	5
Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	6
Kepemimpinan	6
Indikator Kepemimpinan	7
Tipe-tipe Kepemimpinan	7
Komunikasi	8
Indikator Komunikasi	8
Arus Komunikasi	8
Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	9
Hipotesis	10
METODE PENELITIAN	10
Rancangan Penelitian	10
Subjek Penelitian	10
Variabel dan Instrumen Penelitian	11
Prosedur dan Analisa Data	12
HASIL PENELITIAN	12
DISKUSI	14
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	17
REFERENSI	17
LAMPIRAN	19

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	10
-----------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indeks Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian	11
Tabel 2. Data Demografis Subjek Penelitian	12
Tabel 3. Deskriptif Statistik	13
Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda	13



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Blueprint</i> Skala	20
Lampiran 2. <i>Informed Consent</i>	21
Lampiran 3. Skala Kuesioner Penelitian	22
Lampiran 4. Hasil Wawancara	24
Lampiran 5. Skor Responden	26
Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)	33
Lampiran 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi (X2)	34
Lampiran 8. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	35
Lampiran 9. Analisis Statistik Deskriptif	36
Lampiran 10. Kategorisasi Variabel Kepemimpinan (X1)	36
Lampiran 11. Kategorisasi Variabel Komunikasi (X2)	36
Lampiran 12. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	36
Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas	37
Lampiran 14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	37
Lampiran 15. Surat Izin Penelitian	39
Lampiran 16. Surat Keterangan Verifikasi Analisa Data	40
Lampiran 17. Surat Keterangan Cek Plagiasi	41
Lampiran 18. Dokumentasi Lapangan	42



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. MALIDAS STERILINDO

Irsa Willidyana

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
irsawillidyana@webmail.umm.ac.id

Sektor industri membutuhkan peningkatan kinerja sumber daya manusia yang lebih baik yang merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Terdapat permasalahan yang ditemukan diantaranya terdapat perbedaan karakter pemimpin dan miskomunikasi antar karyawan yang mengakibatkan adanya kinerja yang kurang maksimal. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Malidas Sterilindo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah subjek sebanyak 100 orang karyawan diambil dengan metode *cluster random sampling*. Pengambilan data menggunakan skala kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan. Jenis skala yang digunakan adalah skala likert dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Malidas Sterilindo. Diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,3%. Pengaruh dari kepemimpinan sebesar 4,4% dan komunikasi sebesar 57,9%. Variabel komunikasi lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan 37,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci : Kinerja, Kepemimpinan, Komunikasi, Bagian Produksi.

In the industrial sector requires improved human resource performance because it is the key for success to achieve goals in a company or organization. There were problems that found at the beginning of this study, such as differences in the character of leaders and miscommunication between employees which caused less than optimal performance. The purpose of this study is to determine the affect of leadership and communication on employee's performance in the production department at Malidas Sterilindo Company. This study uses a quantitative approach with subjects as many as 100 employees taken by cluster random sampling method. Data retrieval using a scale of leadership, communication and employee's performance. The scale type is a Likert scale with data analysis using multiple linear regression. The results of this study indicate that there is a jointly significant affect between leadership and communication on employee's performance of production department at Malidas Sterilindo Company. It is known that the affect of leadership and communication simultaneously on employee's performance is 62.3%. The affect of leadership is 4.4% and communication is 57.9%. Where communication is more dominant in affecting employee's performance. While 37.7% is affected by other factors.

Keywords: Performance, Leadership, Communication, Production Department.

Pada bidang industri yang mendukung sektor ekonomi nasional dan turut membangun kemajuan sektor lainnya dibutuhkan pemanfaatan sumber daya manusia yang termasuk kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan pada bidang industri tersebut. Suatu perusahaan ataupun organisasi pastinya mempunyai tujuan baik dalam jangka panjang ataupun jangka pendek yang ingin dicapai melalui kegiatan yang dikerjakannya. Supaya tujuan yang sudah diresmikan dapat terwujud maka dibutuhkan perencanaan serta pengelolaan sumber daya manusia dengan sangat baik. Sumber daya manusia ialah orang-orang yang melakukan aktivitas kerja atau berkaitan langsung dengan tugas atau pekerjaannya didalam suatu organisasi.

Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan dengan suatu batas yang kritis bisa diidentifikasi melakukan pekerjaan secara kontinu untuk menggapai tujuan. Organisasi tidak bisa berkembang bila tidak terdapat individu didalamnya, sebab itu suatu organisasi merupakan kelompok individu dari bermacam lingkungan asal yang beda baik karakter pribadi, pendidikan, budaya, status ekonomi, dan lainnya yang menjadi satu dalam tujuan yang sama di suatu industri atau perusahaan.

Pada tahun 2018, *World Bank* menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia terletak pada peringkat 87 dari 157 negara. Sementara itu, pada tahun yang sama, *Business World* menyebutkan bahwa tingkat daya saing sumber daya manusia Indonesia terletak pada ranking 45 dari 63 negara. Serta dari data yang diperoleh menurut Badan Pusat Statistik (BPS) menerangkan bahwa indeks pembangunan manusia (IPM) di Indonesia tahun 2019 sebesar 71,92. Angka ini mengalami peningkatan 0,53 poin atau tumbuh 0,74% dibanding tahun sebelumnya. Sepanjang periode 2010 sampai 2019, IPM Indonesia bertambah dari 66,53 di 2010 menjadi 71,92 pada 2019. Selama periode tersebut, IPM Indonesia naik dengan rata-rata sebesar 0,87% per tahun (Badan Pusat Statistik, 2019).

Karyawan termasuk salah satu aktiva paling penting bagi perusahaan guna menanggung terlaksananya tujuan perusahaan. Ketika seseorang hendak masuk ke lingkungan kerja, maka dengan otomatis karyawan akan terikat serta mengikatkan diri pada kesepakatan dan peraturan yang tersedia, kesepakatan itu dapat berbentuk lisan ataupun tulisan, oleh karena itu karyawan wajib patuh akan kesepakatan yang sudah disetujui bersama. Atas perihal tersebut, maka pelatihan atau pembimbingan karyawan wajib diupayakan secara kontinu, supaya bisa mengembangkan kinerja karyawan.

Pada saat ini kebutuhan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan kualitas tinggi bisa meningkatkan efisiensi industri pada suatu perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja merupakan hasil kerja (*output*) secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan pada dirinya (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan termasuk suatu hal yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika kinerja meningkat maka efisiensi, efektivitas, atau kualitas pada organisasi atau perusahaan akan mengalami peningkatan pula.

Kinerja yang baik mampu ditinjau berdasarkan kemampuan atau keahlian, responsibilitas serta performa yang diraih oleh karyawan, tentu terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Siagian beberapa faktor tersebut yaitu, gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja,

dan komunikasi serta faktor-faktor lainnya. Dalam penelitian ini terdapat dua faktor yang menjadi fokus utama, yaitu kepemimpinan dan komunikasi. Seorang Pemimpin butuh memahami tentang kepemimpinannya, kebijakan, penyebaran informasi serta komunikasinya. Dalam perusahaan komunikasi internal sangatlah diperlukan supaya terjadi aliran informasi atau arus komunikasi yang lancar sehingga mampu memberi dorongan pada seseorang untuk bertugas lebih giat dan optimal lagi serta mewujudkan kinerja yang baik.

Oleh sebab itu, sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa memberi pengaruhnya dan mengarahkan semua sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan bersama. Para karyawan diharapkan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan efisien, maka dari itu sikap atau perilaku kepemimpinan (*leadership*) dari seorang pemimpin di perusahaan sangatlah berperan penting untuk mengarahkan dan mendukung karyawan supaya lebih termotivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Kepemimpinan merupakan seni dalam mempengaruhi serta mengarahkan orang lain dengan kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat untuk menggapai tujuan bersama (Rivai & Sagala, 2006).

Sebagai seorang pemimpin tak lepas dari berbagai permasalahan yang terjadi didalam organisasi, sebab banyaknya kepentingan yang terdapat pada organisasi tersebut maka pemimpin mempunyai kewajiban untuk melakukan suatu tindakan atau perlakuan agar dapat menyelesaikan tanggung jawab organisasi juga mempertahankan kepentingan kelompok atau bagian tertentu. Banyak tipe atau karakter seorang pemimpin yang bisa dilihat berdasarkan bagaimana cara pemimpin mengarahkan, mengatur, mempengaruhi dan mendukung bawahannya. Kepemimpinan yang berhasil bisa terlihat dari hasil yang diterima yaitu hasil kerja dari setiap karyawan dan perilaku yang dihasilkan, karena sikap seorang pemimpin dapat terlihat dari kinerja bawahannya.

Disamping itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Menurut Mangkunegara komunikasi ialah proses pertukaran suatu informasi, gagasan, pengertian dari seseorang ke orang lain, sehingga dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan (Mangkunegara, 2017). Komunikasi dalam organisasi bisa bersumber dari internal dan eksternal. Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjalin di dalam suatu industri atau organisasi yang meliputi semua informasi diantara seluruh tenaga kerja yang ada dalam organisasi. Komunikasi eksternal merupakan komunikasi yang terjalin antara pihak dalam perusahaan dengan pihak luar industri. Aliran atau arus komunikasi internal dibedakan menjadi 4 arus yaitu, komunikasi vertikal kebawah, komunikasi vertikal keatas, komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal (Siagian, 2015).

Permasalahan yang paling sering terjadi dalam organisasi yaitu kesalahan pemahaman dari pemberi pada penerima informasi. Dimana pusat informasi dalam organisasi berasal dari pimpinan. Dalam setiap industri atau organisasi berinteraksi sangat diperlukan agar tidak terjadi miskomunikasi antar karyawan, interaksi yang dilakukan melalui komunikasi, baik secara verbal maupun nonverbal, baik lisan maupun tulisan. Apabila kesalahan tersebut masih terus terjadi, maka akan mempengaruhi kualitas, proses dan hasil kerja pada perusahaan. sehingga bisa dikatakan bahwa kepemimpinan dan komunikasi dapat saling memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dapat dilihat juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Phong Thanh dkk hasil dan pembahasan yang diperoleh menyatakan bahwa ada tiga faktor yang secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi (Nguyen,

2020). Selain itu, didukung penelitian dari Qaisar dan Sara diperoleh kesimpulan yang menyatakan bahwa faktor kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh yang sinergis dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan (Abbas, 2009). Sedangkan dalam penelitian Hamid Reza dkk menyatakan bahwa faktor terpenting yang sangat signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu hubungan karyawan dan manajer atau komunikasi antara atasan dan bawahan (Alavi, 2013). Hal itu didukung oleh beberapa penelitian lain, salah satunya Ong Choon dkk yang menyimpulkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi vertikal dan horizontal dengan kinerja karyawan (Hee, 2019). Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Dr. Wallace menyatakan kesimpulan bahwa komunikasi internal vertikal keatas, kebawah dan horizontal memiliki efek atau berdampak terhadap kinerja karyawan. Melalui komunikasi yang baik, tepat waktu, terdapat koordinasi kerja yang baik, manajemen mampu memberikan instruksi kepada karyawan yang lebih rendah, karyawan dapat menyampaikan pandangannya kepada manajemen tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerjanya dan juga manajemen dapat memperoleh umpan balik tentang kinerja karyawan. Serta komunikasi juga mengembangkan kerja tim yang dapat meningkatkan kinerja (Attambo, 2016).

Perusahaan yang menjadi fokus dalam penelitian ini terletak di Kabupaten Sidoarjo. Perusahaan ini adalah produsen kosmetik dan perlengkapan mandi pihak ketiga. Didirikan pada tahun 1995, dengan lini bisnis pertama adalah steam sterilization pada bedak talek, yakni untuk memproduksi bedak dekontaminasi yang merupakan bahan baku *baby powder*. Sejak tahun 1996, PT. Malidas Sterilindo telah dipercaya untuk memproduksi berbagai produk kosmetik berkualitas untuk bayi, remaja dan dewasa. Dalam mewujudkan mimpinya, PT. Malidas Sterilindo terus berupaya untuk meningkatkan kapabilitas, organisasi, tenaga kerja dan fasilitasnya agar menjadi perusahaan manufaktur terpercaya pihak ketiga kelas dunia.

Berdasarkan data hasil asesmen melalui metode observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti selama 2 bulan, terdapat permasalahan terkait hasil kinerja yang berbeda dalam sub bagian di departemen produksi seperti kurang tepat waktu dalam mencapai target produksi, serta permasalahan mengenai perbedaan kepemimpinan dan adanya *miscommunication* antar karyawan produksi di PT. Malidas Sterilindo. Pada bagian produksi di PT. Malidas Sterilindo terbagi menjadi tiga bagian yakni powder, liquid, dan sterilisasi. Di departemen produksi memiliki seorang manajer dan tiap bagian dalam produksi terdapat beberapa pemimpin dengan jabatan supervisor. Saat wawancara dengan supervisor dari bagian powder mengatakan bahwa jarang mengalami miss komunikasi antara atasan dan bawahan. Supervisor merasa tidak ada kendala dalam bekerja dan mengatakan bahwa ia bersikap terbuka pada bawahan sehingga mampu mengatur, mengarahkan, mengorganisir dengan baik dan juga kinerja yang dihasilkan pun sesuai harapan atau target tanpa perpanjangan waktu.

Namun berbeda dengan supervisor di bagian liquid dan sterilisasi. Saat wawancara supervisor dan leader mengatakan bahwa sering mengalami kendala sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Supervisor liquid merasa bahwa bawahannya susah diatur, lebih suka bekerja santai, sering miss komunikasi dan sering mengalami keterlambatan dalam mencapai target produksi. Serta supervisor di bagian sterilisasi mengatakan permasalahan yang sama namun menurutnya hal itu disebabkan karena tempat atau gudangnya jauh dari yang lain jadi kurang pengawasan dari manajer. Dari hasil pengamatan terlihat bahwa dalam tiga bagian produksi memiliki suasana kerja yang berbeda-beda. Bagian powder bekerja dengan disiplin dan fokus sedangkan bagian liquid dan sterilisasi lebih santai dan sering bercanda sehingga kurang fokus dalam melakukan tugasnya.

Sehubungan dengan pembahasan diatas, terdapat kesenjangan kinerja yang sangat terlihat pada tiap bagian dalam departemen produksi, oleh karena itu manajemen PT. Malidas Sterilindo ingin memberikan perhatian khusus pada permasalahan yang berhubungan dengan kepemimpinan dan komunikasi pada karyawan dalam departemen produksi. Hal tersebut bertujuan agar PT. Malidas Sterilindo yang selama ini cukup memperoleh kepercayaan besar dari principal dapat terus meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawannya. Apabila kinerja karyawan PT. Malidas Sterilindo semakin baik dan cenderung meningkat, maka kerjasama dan kepercayaan principal pun akan meningkat pula.

Alasan peneliti memilih judul penelitian ini adalah karena pentingnya kinerja karyawan di bidang industri dan organisasi yang dipengaruhi oleh faktor komunikasi dan kepemimpinan, sehingga dapat membantu peningkatan sumber daya manusia yang lebih berkualitas serta berpengaruh penting bagi keberlangsungan atau kelancaran produksi di suatu perusahaan. Serta menemukan solusi untuk menyelesaikan permasalahan kinerja dalam departemen produksi.

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah yang diambil adalah apakah ada pengaruh antara komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bidang produksi di PT. Malidas Sterilindo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Malidas Sterilindo. Manfaat dari penelitian ini selain untuk mengaplikasikan ilmu psikologi industri dan organisasi secara langsung serta melatih kemampuan dalam menganalisa suatu data, juga mengetahui dan mengembangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Kinerja

Kinerja ialah *output* atau hasil kerja yang diraih seseorang berdasarkan tuntutan atau syarat-syarat pekerjaan. Untuk menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan, tergantung pada hasil kerjanya dibandingkan dengan target atau standar pekerjaan. Standar kinerja merupakan target yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu agar bisa diselesaikan dan merupakan pembanding atas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai (Bangun, 2012).

Kinerja dapat diartikan sebagai “hasil (*output*) kerja secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh para karyawan saat melakukan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2017).

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh para karyawan. Maka bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik dari kuantitas ataupun kualitas yang digapai karyawan dalam periode waktu tertentu untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan padanya (Mathis Robert & Jackson John, 2006).

Indikator Kinerja

Mathis dan Jackson menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan semua kegiatan atau aktivitas yang dikerjakan karyawan guna meningkatkan kinerja industri atau organisasi, termasuk kinerja setiap orang serta kelompok kerja dalam industri tersebut (Mathis Robert & Jackson John, 2006). Terdapat 5 indikator kinerja yakni sebagai berikut:

- (a) Kualitas hasil kerja, ialah menilai baik atau tidaknya performa dari hasil pekerjaan karyawan

- (b) Kuantitas pekerjaan, yaitu total yang dinyatakan dan dihasilkan dalam satuan unit.
- (c) Ketepatan waktu, dalam menuntaskan pekerjaan para karyawan tidak hanya diminta untuk cepat menuntaskan tugasnya tetapi juga harus tepat dan sesuai dengan target yang diinginkan.
- (d) Kehadiran, dengan presensi memperlihatkan motivasi atau semangat bekerja yang dimiliki tenaga kerja.
- (e) Kemampuan bekerjasama yang baik dengan sesama tenaga kerja satu bagian ataupun bagian lainnya.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam membahas tentang permasalahan kinerja pasti tidak lepas dari berbagai faktor yang berpengaruh atau menyertainya. Siagian menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut antara lain, 1) gaji atau penghasilan, 2) lingkungan kerja, 3) budaya organisasi, 4) kepemimpinan dan motivasi kerja, 5) disiplin kerja, 6) kepuasan kerja, dan 7) komunikasi serta faktor-faktor lainnya (Siagian, 2015).

Kepemimpinan

Menurut Sutrisno, kepemimpinan merupakan proses seorang pemimpin untuk menggerakkan orang lain (bawahan) dengan gaya memimpin, membimbing, serta mempengaruhi kelompok orang seperti merubah sikap, perilaku, pola pikir seseorang agar dapat mencapai hasil yang diharapkan atau tujuan organisasi (Edy, 2016). Kepemimpinan merupakan seni dalam mempengaruhi serta mengarahkan orang lain dengan kepercayaan, kepatuhan, kehormatan, kerjasama, dan memberi semangat (motivasi) untuk menggapai tujuan bersama (Rivai & Sagala, 2006).

Kepemimpinan ialah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi para bawahannya sehingga bawahan mau melakukan perintah atau kehendak dari pemimpin meski secara pribadi hal tersebut mungkin tidak dikehendakinya. Peran pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan terdapat tiga bentuk peran yaitu peranan yang bersifat interpersonal, informasional, dan peran dalam pengambilan keputusan. Peranan bersifat interpersonal pada organisasi merupakan peran seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi yaitu simbol akan eksistensi atau keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberi arahan pada bawahannya, dan seorang pemimpin memiliki peran sebagai penghubung. Peranan yang bersifat informasional mempunyai arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi memiliki peran menjadi pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Sedangkan peran pemimpin pada pengambilan keputusan berarti pemimpin memiliki peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa taktik atau strategi bisnis yang dapat memperluas inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan melakukan negosiasi serta menjalankan bisnis atau usaha secara konsisten (Siagian, 2015).

Dalam proses mempengaruhi kerap mengaitkan banyak faktor kekuatan misalnya penghargaan, ancaman, otoritas maupun bujukan. Suatu pendapat mengatakan bahwa "Kepemimpinan dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana, maupun proses untuk membujuk orang lain supaya bersedia melakukan sesuatu dengan sukarela. Ada beberapa faktor yang bisa mengubah atau menggerakkan orang lain yakni ancaman, penghargaan, otoritas serta bujukan" (Rivai & Sagala, 2006).

Fungsi kepemimpinan merupakan fungsi pemimpin yang ditunjukkan pada kelompok kerjanya dengan maksud membina dan mengarahkan aktivitas kerja kelompok supaya pelaksanaannya berjalan dengan efektif dan efisien. Terdapat dua fungsi utama dari kepemimpinan, yaitu: 1) Fungsi pemecahan suatu masalah atau fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*). Fungsi ini mengenai pemberian saran atau masukan untuk memecahkan suatu masalah, informasi maupun pendapat. 2) Fungsi sosial atau pembinaan kelompok (*group maintenance*). Fungsi ini meliputi segala sesuatu yang bisa membantu kelompok dalam melakukan aktivitas kerja dengan lancar, memberi pujian serta menengahi ketidaksepakatan dikelompok tersebut. (Isyandi, 2007)

Indikator Kepemimpinan

Rivai menyatakan bahwa kepemimpinan bisa diukur dengan menggunakan empat indikator berikut ini, 1) kemampuan pemimpin dalam menggerakkan, 2) kemampuan dalam mengorganisir, 3) kemampuan dalam mengarahkan, dan 4) kemampuan dalam mempengaruhi (Rivai & Sagala, 2006).

Tipe-tipe Kepemimpinan

Siagian menjelaskan bahwa ada lima tipe kepemimpinan yang memiliki karakteristik atau ciri masing-masing, (Siagian, 2015) yaitu:

1. Tipe Otokratik. Seorang pemimpin yang mempunyai karakteristik yang biasanya negatif, memiliki sifat egois yang besar sehingga dapat memutar balikan kenyataan dan kebenaran sampai sesuatu yang subyektif akan diinterpretasikan menjadi kenyataan dan atau sebaliknya.
2. Tipe Paternalistik. Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik campuran atau gabungan antara negatif dan positif. Ciri-cirinya yaitu pemimpin kerap bersikap melindungi, jarang memberi kesempatan pada bawahan untuk dapat mengambil keputusan sendiri, tidak memberi kesempatan bawahan untuk mengembangkan inisiatif, imajinasi serta daya kreativitas mereka sendiri, lebih sering memperlihatkan sikap paling mengetahui, dan mengawasi dengan ketat.
3. Tipe Kharismatik. Pemimpin yang mempunyai kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain bersedia untuk mengikutinya tanpa kejelasan penyebab kesediaannya tersebut. Pemimpin kharismatik memiliki banyak cara agar dapat mendapat empati dari bawahannya dengan menyatakan visi untuk meyakinkan tujuan serta target atau sasaran pada karyawannya, membicarakan harapan atau ekspektasi kerja yang tinggi dan meyakinkan bawahannya dengan menumbuhkan rasa percaya diri dalam menggapainya, lalu pemimpin memberi contoh melalui istilah kata maupun tindakan langsung, serta memberi teladan agar ditiru oleh bawahannya.
4. Tipe Laissez Faire. Kepemimpinan yang senang melimpahkan semua kewenangan pada bawahannya dan lebih menyukai keadaan bahwa para bawahanlah yang melakukan pengambilan keputusan dan eksistensi dalam organisasi lebih bersifat kooperatif. Pemimpin ini tidak suka mengambil risiko dan cenderung berupaya mempertahankan situasi atau keadaan yang tetap aman seperti sekarang maupun sebelumnya (*status quo*).
5. Tipe Demokratik. Kepemimpinan yang kerap mempercayakan wewenangnya yang sederhana dan realistik tanpa melepas kendali organisasional dan mengikutsertakan bawahannya secara aktif dalam memilih dan menentukan jalan sendiri melalui peran sertanya dalam mekanisme pengambilan keputusan dan memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, juga sebagai manusia dengan ciri-ciri dan jati diri masing-masing. Pemimpin dengan karakter seperti ini dihormati juga disegani karena

sikapnya dalam lingkup organisasional dapat mendorong para bawahannya mengembangkan dan menumbuhkan daya inovasi serta kreativitas kerjanya.

Komunikasi

Menurut Thoha komunikasi yaitu suatu proses penyampaian serta penerimaan informasi atau berita dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi ialah metode menyatakan suatu gagasan, realita atau fakta, pemikiran, perasaan, dan juga nilai pada orang lain. Komunikasi merupakan penyampaian (*transfer*) suatu pemahaman atau pengertian dari seseorang kepada orang lain (Thoha, 2010).

Menurut Thomas dan Scott, komunikasi merupakan pertukaran suatu informasi atau arti dari satu pihak pada pihak lain dengan menggunakan cara atau simbol bersama. Dalam organisasi komunikasi diartikan sebagai saluran dalam proses manajerial seperti merencanakan, mengorganisasikan, memimpin serta mengendalikan, maka dapat disimpulkan bahwa salah satu upaya yang bisa membatasi kinerja kerja pada kelompok ialah kurangnya interaksi atau komunikasi yang efektif (Rezzaka, 2016).

Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara komunikasi merupakan suatu proses pertukaran atau pemindahan informasi, gagasan, pengertian dari seseorang kepada orang lain dan bisa menginterpretasikannya sesuai dengan maksud atau tujuan yang diinginkan (Mangkunegara, 2017). Sehingga terdapat indikator-indikator komunikasi diantaranya yaitu:

- a. Kemudahan dalam memperoleh suatu informasi
Kinerja yang baik dari seseorang bisa terwujud jika ada kemudahan saat mendapatkan informasi dalam proses komunikasi maka akan tercipta kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan ataupun pemahaman dari seseorang kepada orang lain.
- b. Intensitas komunikasi
Jika sering terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi juga menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi dibutuhkan sekali untuk kelancaran dalam proses komunikasi di suatu organisasi atau perusahaan.
- c. Efektivitas komunikasi
Efektivitas komunikasi memiliki arti bahwa komunikasi bersifat arus langsung, yang berarti bahwa proses komunikasi yang terjadi secara langsung secara tatap muka guna memudahkan orang lain memahami dan mengetahui apa yang disampaikan oleh pemberi informasi atau komunikator.
- d. Tingkat pemahaman pesan
Seseorang bisa mengetahui dan mengerti apa yang ingin dikatakan oleh seorang komunikator pada penerima informasi tergantung pada tingkat pemahamannya akan pesan tersebut. Adanya komunikasi yang baik dan lancar bisa mempermudah penerima pesan benar-benar mengerti dan memahami pesan yang telah disampaikan oleh komunikator.
- e. Perubahan sikap
Setelah penerima pesan mengetahui dan memahami informasi yang dikatakan oleh seorang komunikator, maka akan terjadilah perubahan sikap yang dilakukan penerima sesuai dengan informasi apa yang telah dikomunikasikan tersebut.

Arus Komunikasi

Siagian menyampaikan bahwa ada empat aliran atau arus komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi, (Siagian, 2015) yaitu:

- a) Komunikasi vertikal ke bawah. Komunikasi ini termasuk sarana bagi manajemen atau atasan untuk mengungkapkan banyak hal atau suatu informasi kepada para bawahan, seperti perintah, instruksi, kebijaksanaan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran dan lain sebagainya.
- b) Komunikasi vertikal ke atas. Penyampaian pendapat atau saran para anggota organisasi selalu ingin didengar oleh para atasannya. Keinginan tersebut digunakan untuk menyampaikan banyak hal seperti laporan hasil pekerjaan, masalah yang sedang dihadapi, baik yang bersifat kedinasan maupun sifatnya pribadi, saran atau masukan yang terkait dengan pelaksanaan tugas masing-masing. Ataupun dalam organisasi yang dikelola menggunakan gaya demokratis, saran dan kritik dapat membangun untuk kepentingan organisasi.
- c) Komunikasi horizontal, komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang berbeda pada tingkat yang sama dalam tingkatan organisasi, tetapi melakukan aktivitas kerja atau kegiatan yang berbeda-beda.
- d) Komunikasi diagonal, komunikasi ini berlangsung antara dua atau satuan kerja yang berbeda pada jenjang tingkatan organisasi yang berbeda pula, tetapi melaksanakan aktivitas kerja atau kegiatan secara bersama-sama.

Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

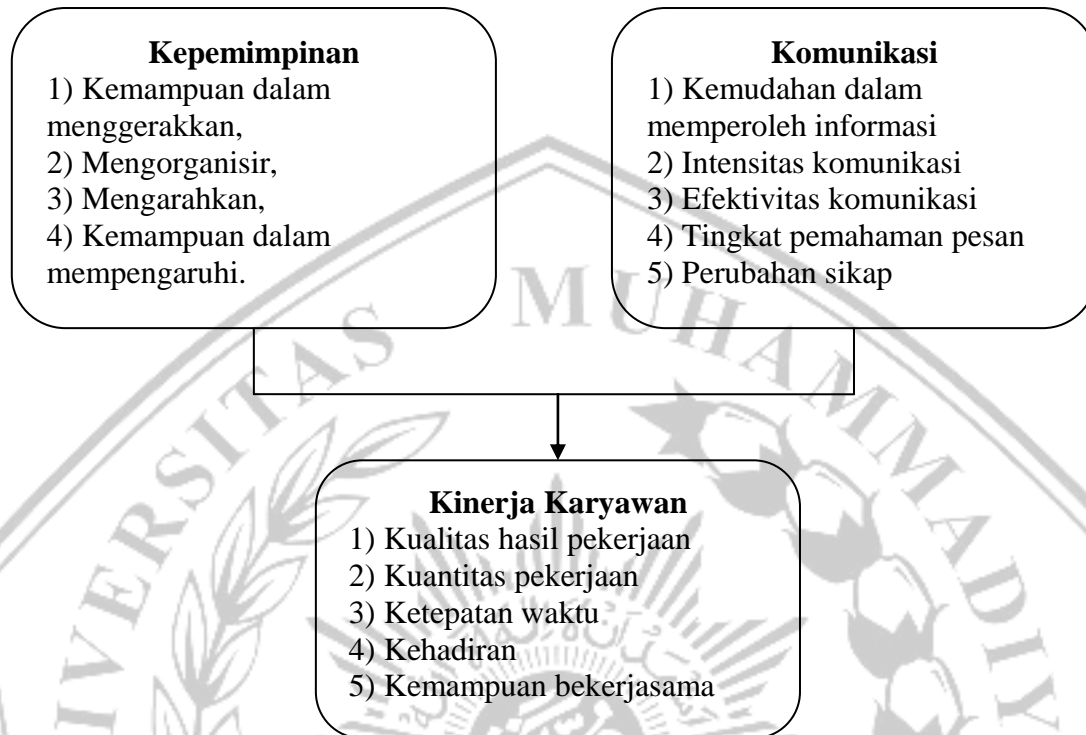
Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena kinerja merupakan hasil kerja (*output*) secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Dalam pembahasan mengenai kinerja maka tidak lepas dari berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhinya. Salah satu faktornya yaitu kepemimpinan (*leadership*). Untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberi pengaruhnya serta mengarahkan semua sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan bersama. Para karyawan diharapkan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan efisien, oleh karena itu sikap kepemimpinan (*leadership*) dari seorang pemimpin dalam suatu perusahaan sangat berperan penting guna mengarahkan dan mendukung karyawan supaya lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Selain itu, faktor lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Karena komunikasi merupakan saluran perpindahan informasi dalam proses dalam manajerial seperti merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan aktivitas kerja perusahaan. Komunikasi dalam suatu organisasi bisa bersumber dari internal juga eksternal. Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjalin di dalam suatu industri atau organisasi yang meliputi semua informasi diantara seluruh tenaga kerja yang ada dalam organisasi. Komunikasi eksternal merupakan komunikasi yang terjalin antara pihak dalam perusahaan dengan pihak luar industri.

Berdasarkan deskripsi di atas, dikatakan bahwa kepemimpinan termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Potu, menyatakan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Potu, 2013). Dan komunikasi juga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan hasil penelitian Rialmi dan Morsen yang menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rialmi & Morsen, 2020). Serta hasil dari penelitian Sundarsi &

Wardiningsih menjelaskan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Wardiningsih, 2013). Dari pemaparan tersebut, dapat diketahui bahwa antara kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan dapat saling berhubungan dan mempengaruhi.



Gambar 1. Bagan kerangka berpikir.

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Malidas Sterilindo.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Desain penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi pada suatu variabel yang berhubungan dengan variabel lainnya (Azwar, 2014).

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. Malidas Sterilindo. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi sebanyak 100 subjek. Pemilihan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling* karena pengambilan sampel dilakukan berdasar kelompok atau bagian tertentu dalam suatu instansi. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yang harus dipenuhi subjek yaitu

berusia produktif 20-60 tahun, termasuk karyawan dalam departemen atau bagian produksi, jabatan meliputi *leader*, administrasi, operator, dan *packaging*, dan telah bekerja di perusahaan selama minimal 6 bulan.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas (X1) dan (X2) serta variabel terikat (Y). Adapun yang merupakan variabel bebas (X1) adalah kepemimpinan, variabel bebas (X2) adalah komunikasi dan yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

Variabel bebas (X1) adalah kepemimpinan. Menurut Rivai & Sagala (2006) kepemimpinan merupakan seni dalam mempengaruhi serta mengarahkan orang lain dengan kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, kerjasama, dan memberi semangat (motivasi) dalam menggapai tujuan bersama. Skala ini dibuat berdasarkan empat indikator kepemimpinan menurut Rivai yaitu terdiri dari kemampuan dalam menggerakkan, mengorganisir, mengarahkan, dan mempengaruhi. Item total pada skala ini berjumlah 8 item. Skala ini merupakan jenis skala likert dengan 5 pilihan jawaban yang tersedia, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Semua item pada skala ini ialah item favorable.

Variabel bebas (X2) adalah komunikasi. Menurut Mangkunegara (2017) komunikasi merupakan suatu proses pemindahan informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dan bisa menginterpretasikannya sesuai dengan maksud atau tujuan yang diinginkan. Skala ini dibuat berdasarkan lima indikator komunikasi menurut Mangkunegara yaitu terdiri dari kemudahan dalam mendapatkan informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan dan perubahan sikap. Item total pada skala ini berjumlah 6 item. Skala ini merupakan jenis skala likert dengan 5 pilihan jawaban yang tersedia, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Semua item pada skala ini ialah item favorable.

Variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja (output) baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam periode waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan padanya. Skala ini dibuat berdasarkan lima indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson yaitu terdiri dari kualitas hasil pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Item total pada skala ini berjumlah 5 item. Skala ini merupakan jenis skala likert dengan 5 pilihan jawaban yang tersedia, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Semua item pada skala ini ialah item favorable. Adapun nilai validitas dan reliabilitas skala yang digunakan sebagai berikut.

Tabel 1. Indeks validitas dan reliabilitas alat ukur penelitian.

Alat Ukur	Jumlah Item yang Disajikan	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
Skala Kepemimpinan	8	8	0,344-0,865	0,871
Skala Komunikasi	6	6	0,344-0,927	0,940
Skala Kinerja Karyawan	5	5	0,344-0,919	0,942

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan tersebut, membuktikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai dan sesuai untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian.

Prosedur dan Analisa Data

Prosedur awal pada penelitian ini yang pertama yakni dengan melakukan kajian teoritik tentang variabel Y. Selanjutnya melakukan kajian jurnal-jurnal atau penelitian sebelumnya hingga menentukan variabel X1. Lalu mengkaji kembali jurnal-jurnal penelitian sehingga dapat menambah satu variabel lagi yaitu variabel X2.

Tahap selanjutnya ialah pencarian alat ukur atau instrumen untuk mengukur masing-masing variabel. Instrumen diperoleh dari adaptasi dari jurnal atau penelitian terdahulu. Uji coba dilakukan guna memastikan keakuratan skala yang dipakai sehingga subjek bisa mengerti maksud dari pernyataan tiap item serta memastikan skala yang digunakan valid dan reliabel. Kemudian melakukan penyebaran skala guna mengambil data penelitian yang sebenarnya. Dengan mengumpulkan para karyawan produksi dalam satu ruangan dan membagikan lembar skala/kuesioner secara langsung. Pengambilan data berlangsung selama beberapa hari hingga target responden tercapai. Ada tiga skala yang wajib diisi oleh subjek penelitian sesuai keadaan terkini yang sedang dialami. Selesai melakukan penyebaran skala dan telah terkumpul, lalu dilakukan penginputan data terlebih dahulu, serta tahap terakhir yang dilakukan adalah melakukan analisis data.

Analisis data yang dilakukan memakai *software* yang kemudian akan dilakukan perhitungan menggunakan SPSS versi 25.0 (*Statistical Package for Social Science*). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah analisis dilakukan maka dilanjutkan dengan menyusun hasil, merangkai diskusi, membuat simpulan serta implikasi.

HASIL PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan bagian produksi PT. Malidas Sterilindo dan telah bekerja lebih dari 6 bulan. Berikut ini data demografis dari subjek penelitian.

Tabel 2. Data Demografis Subjek Penelitian (N=100)

	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	83	83%
Perempuan	17	17%
Usia		
20-30 tahun	38	38%
30-60 tahun	62	62%
Lama Bekerja		
0-5 tahun	28	28%
6-10 tahun	26	26%
11-15 tahun	14	14%
16-20 tahun	24	24%
21 tahun ke atas	8	8%
Jabatan		
Leader	6	6%
Administrasi	7	7%
Operator	73	73%
Packaging	14	14%

Tabel 3. Deskriptif Data

Variabel	Mean	SD	Kategori					
			Tinggi		Sedang		Rendah	
			F	%	F	%	F	%
Kepemimpinan	32,57	3,537	93	93%	7	7%	0	0
Komunikasi	24,74	3,335	87	87%	12	12%	1	1%
Kinerja	21,11	2,609	95	95%	4	4%	1	1%

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa secara umum subjek memiliki tingkat kepemimpinan, komunikasi dan kinerja pada kategori tinggi. Untuk pemaparannya yaitu dalam kategori variabel kepemimpinan terdapat 93 orang dalam kategori tinggi (93%), 7 orang dalam kategori sedang (7%). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di PT. Malidas Sterilindo kuat yang berarti adanya kemampuan pemimpin dalam menggerakkan, mengorganisir, mengarahkan dan mempengaruhi karyawan dengan baik.

Untuk kategori variabel komunikasi terdapat 87 orang dalam kategori tinggi (87%), 12 orang dalam kategori sedang (12%) dan 1 orang dalam kategori rendah (1%). Artinya komunikasi karyawan di perusahaan tergolong baik, dengan adanya kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, dan perubahan sikap yang baik antar karyawan.

Dan untuk kategori variabel kinerja karyawan terdapat 95 orang dalam kategori tinggi (95%), 4 orang dalam kategori sedang (4%) dan 1 orang dalam kategori rendah (1%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Malidas Sterilindo sangat tinggi yang berarti adanya kualitas hasil pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama pada karyawan yang baik.

Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah dengan menggunakan rumus nilai *Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan, nilai dari variabel kepemimpinan, komunikasi dan kinerja didapatkan hasil Sig. sebesar 0,096, dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dikatakan berdistribusi secara normal karena data tersebut memiliki nilai signifikansi 0,096 lebih dari 0,05 (Sig > 0,05). Serta dari uji linieritas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,753 artinya hubungan atau pengaruh ketiga variabel tersebut bersifat linear karena lebih dari 0,05.

Selanjutnya dilakukan perhitungan analisa data dengan uji regresi linier berganda yang digunakan untuk memprediksi besarnya hubungan atau pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas yakni kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Analisis

	<i>Unstandarized</i>		<i>Standarized</i>					
	<i>Coefficient</i>		<i>Coefficient</i>	t	p	F	R	R ²
	B	SE	β					
Konstanta	4,465	1,609		2,774	0,000			
Kepemimpinan (X1)	0,072	0,052	0,098	1,388	0,168	80,179	0,789	0,623
Komunikasi (X2)	0,578	0,055	0,738	10,445	0,000			

Dari tabel 4 dapat diketahui pula tingkat signifikansi 5% diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 ($p \leq 0,05 = 0,000 < 0,005$) yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Namun variabel kepemimpinan secara parsial tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya sebesar 0,168 ($p > 0,05$). Sedangkan variabel komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya 0,000 ($p < 0,05$). Sehingga hasil yang diperoleh menyatakan bahwa ketika variabel kepemimpinan dan komunikasi bersama-sama maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan jika secara parsial, variabel kepemimpinan tidak berpengaruh atau tidak mampu memprediksi kinerja karyawan.

Selanjutnya dapat diketahui pula nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,623. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 62,3%. Sedangkan 37,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Untuk mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel independen yaitu dengan mengalikan nilai *beta* dengan *zero-order*. Sehingga diperoleh hasil perkalian dari variabel kepemimpinan sebesar 0,044 dan variabel komunikasi sebesar 0,579. Maka dapat dikatakan sumbangan efektif kepemimpinan sebesar 4,4% dan komunikasi sebesar 57,9%. Dimana variabel komunikasi lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Ditunjukkan pula bahwa koefisien regresi tak terstandar pada variabel kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 0,072 dan variabel komunikasi berpengaruh positif sebesar 0,578, sehingga antara kepemimpinan dan komunikasi terjadi hubungan positif dengan kinerja karyawan. Jika kepemimpinan dan komunikasi mengalami penurunan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan juga serta begitu pula sebaliknya.

Uji F dilakukan untuk melihat apakah kedua variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh atau tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Standar pengujiannya adalah jika F hitung $>$ F tabel maka hipotesis diterima. Dari hasil analisis regresi diperoleh F tabel sebesar 3,09 sedangkan F hitung sebesar 80,179. Berdasarkan data tersebut didapatkan bahwa F hitung $>$ F tabel, sehingga hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Malidas Sterilindo.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis rentang skala, variabel kepemimpinan berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 93%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di PT. Malidas Sterilindo kuat yang berarti adanya kemampuan pemimpin dalam menggerakkan, mengorganisir, mengarahkan dan mempengaruhi karyawan dengan baik. Dan variabel komunikasi berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 87%. Artinya komunikasi karyawan di PT. Malidas Sterilindo baik, dengan adanya kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, dan perubahan sikap yang baik antar karyawan. Serta variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 95%. Yakni menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Malidas Sterilindo sangat tinggi yang berarti adanya kualitas hasil pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama pada karyawan yang sangat baik.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 ($P \leq 0,05 = 0,000 < 0,005$) yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Malidas Sterilindo. Dan dapat diketahui pula nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,623. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 62,3%. Sedangkan 37,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari nilai koefisien regresi diperoleh variabel kepemimpinan sebesar 4,4% dan variabel komunikasi sebesar 57,9%. Dimana variabel komunikasi lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Serta jika dianalisa secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh dan variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uji hipotesis, didapatkan bahwa nilai F hitung sebesar 80,179 dan F tabel sebesar 3,09 ($80,179 > 3,09$), sehingga hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi mempunyai pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Malidas Sterilindo.

Penelitian ini selaras dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Mary, Damary, dan Teresia mengkaji tentang pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada sektor Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kenya dengan responden sebanyak 226 orang. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan pada UKM di Kenya memiliki pengaruh positif dan signifikan yang kuat (Ogola, Sikalieh & Linge, 2017). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Wallace dan Deborah mengkaji tentang pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daya dan pencahayaan di Kenya dengan responden sebanyak 80 orang. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa komunikasi internal dalam organisasi berpengaruh dan sangat bergantung terhadap kinerja karyawan (Attambo & Momanyi, 2016).

Keberhasilan perusahaan tak lepas dari partisipasi dan dukungan karyawan dalam mengupayakan prestasi dan hasil kerja yang maksimal, karena itu kemampuan sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai kesuksesan atau tujuan bersama. Menurut Mangkunegara kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja (*output*) secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dan didukung pula oleh teori yang dikemukakan oleh Siagian bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Siagian, 2015).

Fokus dalam penelitian ini memperhatikan dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan dan komunikasi. Menurut Siagian kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi para bawahannya sehingga bawahan mau melakukan kehendak dari pemimpin meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya. Terdapat tiga bentuk peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau industri yakni peranan yang bersifat interpersonal, informasional, serta peran dalam pengambilan keputusan (Siagian, 2015).

Peranan bersifat interpersonal pada organisasi merupakan peran seorang pemimpin dalam industri atau organisasi yaitu simbol akan eksistensi atau keberadaan organisasi, seorang pemimpin berkewajiban untuk memberi motivasi dan memberi arahan pada bawahannya, dan seorang pemimpin memiliki peran sebagai penghubung. Peranan yang bersifat informasional mempunyai arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi memiliki peran menjadi pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Sedangkan peran pemimpin pada pengambilan keputusan berarti pemimpin memiliki peran menjadi penentu kebijakan yang hendak diambil berupa taktik atau strategi bisnis yang dapat memperluas inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan melakukan negosiasi serta menjalankan bisnis atau usaha secara konsisten.

Kesalahan paling umum yang dialami organisasi adalah kesalahpahaman antara pemberi informasi dengan penerima informasi. Dimana pusat informasi dalam organisasi berasal dari pimpinan. Dalam setiap industri atau organisasi interaksi sangat diperlukan agar tidak terjadi *miscommunication* antar karyawan, interaksi yang dilakukan melalui komunikasi baik secara verbal maupun nonverbal, baik secara lisan maupun tulisan. Jika kesalahan tersebut terus terjadi, maka akan mempengaruhi kualitas, proses dan hasil kerja di perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan komunikasi dapat saling memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau industri.

Menurut Mangkunegara komunikasi merupakan suatu proses pemindahan informasi, gagasan, pengertian dari seseorang pada orang lain dan bisa menginterpretasikannya sesuai dengan maksud atau tujuan yang diinginkan. Komunikasi pada organisasi dapat bersumber dari internal maupun eksternal. Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjalin di dalam suatu industri atau organisasi yang meliputi semua informasi diantara seluruh tenaga kerja yang ada dalam organisasi. Komunikasi eksternal merupakan komunikasi yang terjalin antara pihak dalam perusahaan dengan pihak luar industri. Aliran atau arus komunikasi internal dibedakan menjadi 4 arus yaitu: komunikasi vertikal kebawah, komunikasi vertikal keatas, komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal (Mangkunegara, 2017).

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap karyawan. Faktor yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi sedangkan kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih kecil. Berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2016) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Dalam teori tersebut tidak menyebutkan faktor kepemimpinan dan komunikasi termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat disesuaikan, dikembangkan dan dieksplorasi lebih lanjut. Selain itu juga banyak teori lainnya yang menjelaskan faktor-faktor kinerja yang berbeda-beda.

Kelemahan dalam penelitian yang telah dilakukan yaitu data yang diperoleh berdasarkan persepsi pribadi dari subjek yang bersangkutan dengan penelitian ini dan instrumen yang digunakan berasal dari penelitian bidang manajemen yang sudah pernah dilakukan sebelumnya. Namun juga terdapat kelebihan dalam penelitian ini karena masih sedikit atau jarang penelitian yang menggunakan variabel yang sama, sehingga hasil penelitian ini dapat membuktikan dan mengetahui lebih pasti seberapa faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan data dan hasil uji dari penelitian yang telah diperoleh, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Malidas Sterilindo. Dan diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,3%. Pengaruh dari variabel kepemimpinan sebesar 4,4% dan variabel komunikasi sebesar 57,9%. Dimana variabel komunikasi lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan 37,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan perlu untuk mempertahankan kepemimpinan dan komunikasi yang sudah baik, sehingga mampu mempertahankan kinerja karyawan yang telah berjalan dengan baik pula. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja sehingga perusahaan dapat mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan juga dapat melaksanakan pelatihan (*training*) ketika terdapat kendala atau permasalahan mengenai kinerja, kepemimpinan maupun komunikasi. Bagi penelitian selanjutnya, dapat melakukan penelitian lain dengan variabel bebas yang berbeda. Penelitian dengan variabel bebas yang berbeda bisa menghasilkan perkembangan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan diharapkan dapat melakukan penelitian lebih dalam lagi dengan menggunakan pendekatan kualitatif sehingga tidak terbatas pada pengukuran.

REFERENSI

- Azwar, S. (2014). Metode Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012. In *Reliabilitas dan Validitas Edisi*.
- Atambo, W. N., & Momanyi, D. K. (2016). Effects of internal communication on employee performance: a case study of Kenya power and lighting company, South Nyanza Region, Kenya. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 2(5), 328-340.
- Abbas, Q., & Yaqoob, S. (2009). Effect of leadership development on employee performance in Pakistan. *Pakistan economic and social review*, 269-292.
- Alavi, H., Abdi, F., Mazuchi, M., Bighami, M., & Heidari, A. (2013). An investigation on effective factors influencing employee performance: A case study. *Management Science Letters*, 3(6), 1789-1794.
- Badan Pusat Statistik. (2019). Indeks Pembangunan Manusia Publikasi. BPS Statistics Indonesia. Jakarta.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. In *International Journal*.
- Edy, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. In *Media Group, Jakarta*.
- Gerungan, Isyandi. (2007). *Kepemimpinan Kompleks*. Edisi kedua PT. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hee, O. C., Qin, D. A. H., Kowang, T. O., Husin, M. M., & Ping, L. L. (2019). Exploring the impact of communication on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 654-658.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert, L., & Jackson John, H. (2006). Human Resource Management, alih bahasa. In *Salemba Empat. Jakarta*.
- Nguyen, P. T., Arifani, A. Z. T., Susanti, A. Y., & Mahaputra, M. R. (2020). Literature

- Review Factors Affecting Employee Performance: Competence, Compensation And Leadership. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(3), 538-549.
- Ogola, M., Sikalieh, D., & Linge, T. (2017). The influence of intellectual stimulation leadership behavior on employee performance in SMEs in Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 8(3), 89–100.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Rezzaka, K. B. (2016). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Bimatex*. 20(1), 60–72.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221–227.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2006). Manajemen sumber daya manusia. In *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. In *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.
- Thoha, M. (2010). *Perilaku organisasi: konsep dasar dan aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wardiningsih, S. S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1).



LAMPIRAN

Lampiran 1. *Blueprint* Skala

Blueprint skala 1 : Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kepemimpinan	Kemampuan dalam menggerakkan	1, 2	-	2
	Kemampuan dalam mengorganisir	3, 4	-	2
	Kemampuan dalam mengarahkan	5, 6	-	2
	Kemampuan dalam mempengaruhi	7, 8	-	2
Jumlah		8	0	8

Blueprint skala 2 : Komunikasi

Variabel	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Komunikasi	Kemudahan dalam memperoleh informasi	1	-	1
	Intensitas komunikasi	2	-	1
	Efektivitas komunikasi	3	-	1
	Tingkat pemahaman pesan	4, 5	-	2
	Perubahan sikap	6	-	1
Jumlah		6	0	6

Blue print skala 3 : Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kinerja Karyawan	Kualitas hasil pekerjaan	1	-	1
	Kuantitas pekerjaan	2	-	1
	Ketepatan waktu	3	-	1
	Kehadiran	4	-	1
	Kemampuan bekerjasama	5	-	1
Jumlah		5	0	5



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Kampus III : Jln Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya Irsa Willidyana mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang sedang menyusun skripsi atau tugas akhir dengan diberi kewajiban untuk melakukan penelitian. Keberhasilan penelitian ini sangatlah bergantung pada data yang didapatkan dari responden. Oleh karena itu, saya mengharapkan Bapak, Ibu, Saudara/I untuk dapat terlibat dalam memberikan informasi data penelitian dalam bentuk mengisi skala berikut ini.

Perlu saya sampaikan bahwa data yang saya peroleh semuanya hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dan tidak dipergunakan untuk maksud lain selain hal tersebut. Oleh karena itu, Bapak, Ibu, Saudara/I tidak ada keraguan untuk memberikan informasi melalui jawaban atas pernyataan yang telah diberikan. Kesesuaian jawaban dengan kenyataan yang ada akan sangat membantu keberhasilan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Sebagai peneliti, saya berkewajiban untuk selalu memegang teguh etika dan menjaga kerahasiaan atas informasi yang telah Bapak, Ibu, Saudara/I sampaikan pada peneliti. Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Peneliti,

Irsa Willidyana

Lampiran 3. Skala Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin : **L/P (Lingkari yang cocok)**

Usia : tahun

Nama Instansi :

Jabatan :

Lama Bekerja : tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Pada skala ini terdapat beberapa pernyataan. Silahkan baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan yang ada. Kemudian anda diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia di sebelah kanan pernyataan. Isilah pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan diri anda saat ini. Berilah tanda centang (✓) pada pernyataan yang menurut anda paling sesuai dengan keadaan diri anda. Alternatif jawaban yang tersedia terdiri dari 5 jawaban yaitu :

- **STS** = Bila anda merasa **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
- **TS** = Bila anda merasa **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut
- **R** = Bila anda merasa **Ragu-ragu** dengan pernyataan tersebut
- **S** = Bila anda merasa **Sesuai** dengan pernyataan tersebut
- **SS** = Bila anda merasa **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

CONTOH :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Saya suka bekerja					✓

NOTE :

Jika anda ingin mengganti jawaban ataupun salah mengisikn jawaban pada kolom pilihan jawaban, silahkan berikan tanda (=) pada jawaban yang salah, dan berikan tanda centang (✓) pada jawaban baru yang menurut anda benar.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Saya suka bekerja		≠			✓

Bila anda telah selesai mengisi pernyataan pada skala ini, mohon untuk diperiksa kembali jawaban anda dan diharapkan jangan sampai ada nomor yang terlewatkan.

SKALA KUESIONER

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	R	S	SS
Kepemimpinan						
1.	Pemimpin memberikan bimbingan terkait tugas yang diberikan					
2.	Pemimpin menggerakkan bawahan dengan memenuhi kebutuhan fisik dan nonfisik bawahan					
3.	Pemimpin mampu menentukan tugas mana yang harus dikerjakan sendiri dan dikerjakan oleh kelompok					
4.	Tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan bawahan					
5.	Pemimpin memberikan pedoman yang jelas dalam setiap tugas yang diberikan					
6.	Pemimpin memberikan arahan kepada bawahan dalam setiap tugas yang diberikan					
7.	Pemimpin mampu menumbuhkan penilaian yang positif dari bawahan terhadap pemimpinnya					
8.	Pemimpin memberikan bujukan-bujukan disertai argumentasi yang kuat dalam mempengaruhi bawahan					
Komunikasi						
9.	Saya mudah mendapatkan informasi dari pimpinan					
10.	Saya rutin memberitahukan atasan Saya mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung					
11.	Pemimpin menyampaikan pesan secara langsung dalam menjalankan tugas					
12.	Pemimpin memberi petunjuk kerja yang jelas					
13.	Informasi dari pimpinan dapat saya pahami dengan jelas					
14.	Saya dapat merespon setiap komunikasi dengan baik					
Kinerja Karyawan						
15.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah jam kerja yang ditentukan					
16.	Saya merasa kualitas pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki (kesalahan terkecil)					
17.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan ketepatan waktu ditempat kerja					
18.	Saya merasa kehadiran dalam bekerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
19.	Saya merasa mampu bekerjasama dalam tim perusahaan yang baik					

Lampiran 4. Hasil Wawancara (Data kasar dialog wawancara dengan atasan di departemen produksi)

Narasumber : Supervisor bagian Powder

Peneliti	Narasumber
"Boleh dijelaskan pak, kendala atau permasalahan apa yang bapak temui dan terjadi di powder? "	"Kalau menurut saya mbak, di powder ini sudah minim masalah, bahkan jarang terjadi gitu ya, tapi pernah ada masalah tentang koordinasi aja mbak"
"Bisa dijelaskan pak masalah koordinasi yang bagaimana?"	"Yaaa.. ketika ganti shift, dari shift yang pagi ke shift yang malem itu kan harus ada koordinasi dulu, ya bukan masalah besar lah"
"Kalau boleh saya tahu, dampak atau akibat dari masalah itu seperti apa pak?"	"Misalkan di shift pagi sudah menyelesaikan tugasnya sebelum jam pulang, itu ada yang sudah siap pulang sebelum koordinasi ke teman yang shift malam, meskipun sudah ada catatannya tapi kan tetap perlu koordinasi. Ya itu aja karena mungkin memang yang pagi udah capek dan udah mau pulang ya. Akibatnya yang melanjutkan itu kurang paham betul lanjutannya dan mengeluh ke saya, tpi ya karna bukan masalah besar bisa diatasi"
"Ooh, selain itu mungkin ada masalah lain pak?"	"Alhamdulillahnya ndak ada sih mbak, sampai saat ini ya lancar aman-aman aja"
"Untuk hasil kerjanya powder itu apakah targetnya selalu terpenuhi pak?"	"Alhamdulillah kita selalu mencapai target, gak pernah molor dari waktu yang udah ditentukan"
"Para karyawan di powder apakah ada yang susah diatur atau diarahkan gitu pak?"	"Sampai saat ini, karyawan powder itu tertib, sopan-sopan, gak ada yang susah diatur karena saya sering bersosial atau <i>sharing-sharing</i> gitu ke karyawan. Ya biar akrab aja mbak"
"Oh begitu, baik terima kasih atas waktunya pak, silahkan dilanjutkan"	"Iya Iya, sama-sama mbak"

Narasumber : Supervisor bagian Liquid

Peneliti	Narasumber
"Maaf mengganggu waktunya pak, mau nanya-nanya sebentar boleh pak?"	"Boleh aja mbak, lama juga gapapa"
"Boleh dijelaskan pak, kendala atau masalah kerja apa yang terjadi di liquid? "	"Banyak mbak sebenarnya, karyawannya disini gabisa diatur, kalo diarahkan ada yang nggak nurut terus seenaknya sendiri, yang ditegur sama manager nanti ya saya"
"Nah kemudian apa yang bapak lakukan saat menghadapi karyawan yang seperti itu?"	"Ya pasti saya tegur sekali, dua kali masih tetap ya sudah saya biarkan aja. Mau gimana lagi udah karakternya gitu"
"Ooh itu pengaruh atau dampaknya ke hasil produksi gimana pak?"	"Pengaruhnya ya agak terhambat diwaktu aja sih mbak, karna harus diarahkan lagi"
"Kalau boleh tahu, terhambat di	"Kadang kalo targetnya seminggu selesai, ini jadi

waktunya seperti apa dan berapa lama pak?"	molor di minggu depannya baru selesai targetnya gitu aja sih, tapi tetap kita selesaikan dengan baik"
"Ooh, selain itu mungkin ada masalah lain pak?"	"Oh ya, pernah ada salah paham juga mbak"
"Salah paham seperti apa pak?"	"Waktu saya menyampaikan informasi ke karyawan, ternyata mereka gak paham tapi gak mau nanya gitu mbak, saya kira ya udah ngerti. Trus jadinya salah persepsi tapi ya bisa diselesaikan langsung lah waktu itu"
"Ooh begitu, ada lagi mungkin kendalanya pak?"	"Udah sih itu aja mbak biasanya"
"Baik pak, terima kasih atas waktunya, silahkan dilanjutkan"	"Loh udah? Iya, sama-sama mbak"

Narasumber : Supervisor bagian Sterilisasi

Peneliti	Narasumber
"Maaf telah mengganggu waktu kerjanya ya pak, mau nanya-nanya sedikit boleh pak?"	"Iyaa boleh mbak, mau nanya apa?"
"Kalau boleh saya tahu, kendala atau masalah kerja apa yang terjadi di bagian sterilisasi pak? "	"Kendala? Apa ya? Emm tentang karyawan masih ada yang sering datang terlambat"
"Terus selain itu apalagi pak?"	"Ya karyawannya masih terlalu nyantai mbak kalo kerja"
"Ooh, kira-kira itu penyebabnya kenapa ya pak?"	"Mungkin karena sterilisasi kan tempat atau gedungnya terpisah ya mbak, agak jauh, jadi mungkin kurang pengawasan, karyawan agak nyepelekan"
"Ooh masalah tersebut pengaruh atau dampaknya ke hasil produksi bagaimana pak?"	"Dampaknya gak terlalu besar sih, ya cuma hasil produksinya agak sedikit terlambat aja"
"Maksudnya terlambat mencapai target gitu ya pak?"	"Iyaa, tapi selalu saya upayakan, saya tegur dan saya dorong terus karyawan agar target dapat tercapai tepat waktu, kadang-kadang aja terlambatnya nggak selalu mbak"
"Ooh, untuk komunikasinya ndak ada masalah pak? Karena kan gedungnya agak jauh"	"Oh kalo tentang komunikasi saya selalu kontak dengan kantor melalui email ya mbak, jadi gak ada kendala komunikasinya"
"Kalau komunikasi pada karyawan di sterilisasi sendiri gimana pak?"	"Karyawan waktu diberi informasi ya nerima dengan baik meskipun ada yang gak ngerti ya bertanya ke teman atau ke saya biasanya"
"Ooh itu aja pak kendalanya?"	"Iya itu aja mbak, sejauh ini ya lancar"
"Baik pak, terima kasih atas waktunya, silahkan dilanjutkan pekerjaannya"	" Iyaaa, sama-sama mbak"

Lampiran 5. Skor Responden

No. Res	Kepemimpinan								Total
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	
R1	4	4	4	4	4	4	4	2	30
R2	4	4	4	4	4	4	4	2	30
R3	4	4	4	5	5	5	4	1	32
R4	4	4	4	4	5	5	5	4	35
R5	4	4	4	4	4	4	4	1	29
R6	4	3	4	5	5	5	4	1	31
R7	5	5	5	4	4	4	4	1	32
R8	4	4	4	4	4	4	4	2	30
R9	4	4	4	5	5	5	5	4	36
R10	5	4	4	4	4	4	4	2	31
R11	4	4	4	4	4	4	5	1	30
R12	5	2	5	5	5	5	5	2	34
R13	4	4	4	4	4	4	4	2	30
R14	4	4	4	4	5	5	4	2	32
R15	4	3	4	5	5	5	5	1	32
R16	4	4	5	4	4	4	5	4	34
R17	4	3	4	4	4	5	4	2	30
R18	4	4	4	4	5	5	5	4	35
R19	5	5	5	5	5	5	5	1	36
R20	5	4	4	4	4	4	4	2	31
R21	4	3	4	5	5	5	4	1	31
R22	5	5	5	5	5	5	5	1	36
R23	5	4	5	4	4	4	3	2	31
R24	5	4	4	4	4	4	4	2	31
R25	4	3	4	5	5	5	4	1	31
R26	5	5	5	4	5	5	5	5	39
R27	4	4	4	5	5	5	5	1	33
R28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R29	4	4	4	4	4	4	4	2	30
R30	4	4	4	4	4	4	4	2	30
R31	4	4	4	4	4	4	4	2	30
R32	4	3	4	5	5	5	4	1	31
R33	4	4	4	4	5	4	4	4	33
R34	4	4	5	4	4	4	4	1	30
R35	5	4	4	4	4	4	4	2	31
R36	4	4	4	4	5	5	5	1	32
R37	5	4	5	4	4	5	4	4	35
R38	4	4	4	4	1	1	4	2	24
R39	4	4	3	4	4	4	4	3	30
R40	5	4	5	5	5	5	4	2	35
R41	4	5	4	4	5	5	4	1	32
R42	4	4	4	4	4	4	4	2	30
R43	5	5	4	5	5	4	5	2	35

R44	4	4	4	4	4	4	4	3	31
R45	5	4	5	5	5	5	4	3	36
R46	5	5	5	4	5	5	4	3	36
R47	4	4	5	4	4	4	4	5	34
R48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R49	5	4	5	4	4	4	3	4	33
R50	4	5	4	4	4	5	5	3	34
R51	4	4	4	4	4	4	4	1	29
R52	5	3	5	5	5	5	5	5	38
R53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R54	4	3	5	3	5	5	4	1	30
R55	4	4	4	2	4	4	4	1	27
R56	5	5	4	5	5	4	5	2	35
R57	5	4	4	4	4	4	5	4	34
R58	5	4	5	5	5	5	4	3	36
R59	5	4	4	4	4	4	4	2	31
R60	4	4	4	4	4	4	4	3	31
R61	5	4	4	4	4	5	4	2	32
R62	5	4	4	4	4	4	5	4	34
R63	4	4	5	5	4	4	5	2	33
R64	5	5	5	5	4	4	4	2	34
R65	4	4	4	4	4	4	4	2	30
R66	5	5	4	5	5	4	5	2	35
R67	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R68	5	4	4	4	4	4	4	2	31
R69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R70	5	4	5	5	5	5	4	2	35
R71	5	4	5	4	5	5	5	2	35
R72	5	4	4	4	4	4	4	2	31
R73	5	4	5	4	5	5	5	4	37
R74	4	4	4	2	4	4	4	2	28
R75	3	3	3	3	3	3	3	3	24
R76	4	4	5	4	5	4	4	4	34
R77	3	3	3	3	3	3	3	3	24
R78	4	4	3	4	3	4	3	4	29
R79	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R80	4	4	4	5	5	5	5	4	36
R81	4	3	4	3	4	3	4	3	28
R82	5	4	4	4	4	3	4	4	32
R83	2	4	4	3	3	3	5	5	29
R84	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R85	4	4	4	3	3	4	4	4	30
R86	4	3	4	3	4	4	4	3	29
R87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R88	4	3	4	4	4	4	3	4	30
R89	5	3	5	5	5	5	5	5	38
R90	2	5	5	5	2	5	3	2	29

R91	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R92	5	5	5	5	5	5	5	1	36
R93	5	3	5	5	5	5	5	1	34
R94	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R95	5	4	5	5	5	5	5	5	39
R96	5	5	5	5	5	5	5	3	38
R97	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R98	4	3	5	4	3	4	4	4	31
R99	5	4	1	4	5	5	4	1	29
R100	4	4	4	3	4	4	3	2	28

No. Res	Komunikasi						Total
	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	
R1	4	4	4	4	4	4	24
R2	4	4	4	4	4	4	24
R3	5	5	5	5	5	5	30
R4	4	4	4	4	4	4	24
R5	4	1	4	4	4	4	21
R6	4	5	5	5	5	5	29
R7	5	5	5	5	5	4	29
R8	2	2	4	4	4	4	20
R9	4	4	4	4	4	4	24
R10	2	4	4	4	4	4	22
R11	4	5	4	4	5	4	26
R12	5	5	5	5	5	5	30
R13	4	4	4	4	4	4	24
R14	4	4	4	5	4	4	25
R15	4	5	5	5	5	5	29
R16	3	3	4	4	4	4	22
R17	4	5	5	4	4	4	26
R18	4	4	4	4	4	4	24
R19	4	3	5	5	5	4	26
R20	2	4	4	4	4	4	22
R21	4	5	5	5	5	5	29
R22	4	3	5	5	5	4	26
R23	3	4	4	4	4	4	23
R24	2	5	5	4	4	4	24
R25	4	5	5	5	5	5	29
R26	4	5	5	5	5	4	28
R27	2	4	4	4	4	4	22
R28	5	5	5	5	5	5	30
R29	4	4	4	4	4	4	24
R30	2	2	4	4	4	4	20
R31	2	2	4	4	4	4	20
R32	4	5	5	5	5	5	29
R33	4	4	4	4	4	4	24
R34	4	3	3	4	4	4	22

R35	2	4	4	4	4	4	22
R36	4	4	5	5	4	4	26
R37	5	5	5	5	5	5	30
R38	4	4	4	4	4	4	24
R39	4	3	4	5	4	4	24
R40	4	4	4	4	4	4	24
R41	4	4	4	4	4	5	25
R42	4	4	4	4	4	4	24
R43	3	3	3	3	3	5	20
R44	4	4	4	4	4	4	24
R45	3	3	4	4	4	5	23
R46	4	4	4	4	4	4	24
R47	4	3	4	4	4	4	23
R48	4	4	4	4	4	4	24
R49	4	4	5	5	4	4	26
R50	3	4	4	4	4	4	23
R51	4	4	4	5	4	5	26
R52	5	5	5	5	5	4	29
R53	4	4	4	4	4	4	24
R54	5	3	4	5	5	4	26
R55	4	4	4	4	4	4	24
R56	3	3	3	3	3	5	20
R57	5	4	4	4	5	5	27
R58	3	3	4	4	4	4	22
R59	5	4	4	4	4	4	25
R60	3	4	4	4	4	4	23
R61	4	4	4	4	4	5	25
R62	4	4	4	5	5	4	26
R63	4	5	4	4	5	5	27
R64	4	4	4	4	4	4	24
R65	4	4	4	4	4	4	24
R66	4	4	4	4	4	5	25
R67	4	4	4	4	4	4	24
R68	2	2	2	2	2	2	12
R69	4	4	4	4	4	4	24
R70	4	4	4	4	4	4	24
R71	5	2	5	5	5	5	27
R72	4	4	4	4	4	4	24
R73	4	4	5	5	5	5	28
R74	4	4	4	5	4	4	25
R75	3	3	3	3	3	3	18
R76	4	5	4	4	4	5	26
R77	3	3	3	3	3	3	18
R78	4	4	3	5	4	4	24
R79	5	5	5	5	5	5	30
R80	4	3	4	5	3	3	22
R81	4	4	3	4	4	3	22

R82	5	5	5	4	4	4	27
R83	2	3	3	4	4	3	19
R84	5	5	5	5	5	5	30
R85	4	4	3	3	3	3	20
R86	3	4	4	4	4	4	23
R87	4	4	4	4	4	4	24
R88	4	4	4	4	4	4	24
R89	3	3	3	3	4	3	19
R90	3	3	5	3	3	4	21
R91	5	5	5	5	5	5	30
R92	5	5	5	5	5	5	30
R93	5	3	5	5	5	5	28
R94	5	5	5	5	5	5	30
R95	5	5	5	5	5	5	30
R96	4	4	5	5	5	5	28
R97	5	5	5	5	5	5	30
R98	4	5	5	4	4	5	27
R99	4	2	5	5	5	5	26
R100	5	5	4	4	4	4	26

No. Res	Kinerja Karyawan					Total
	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	
R1	4	4	4	4	4	20
R2	4	4	4	4	4	20
R3	5	5	5	5	5	25
R4	4	4	4	4	4	20
R5	4	4	4	4	4	20
R6	5	5	5	5	5	25
R7	4	4	5	5	4	22
R8	4	4	4	4	4	20
R9	4	4	4	5	5	22
R10	4	4	4	4	4	20
R11	5	3	5	4	5	22
R12	5	5	5	5	5	25
R13	4	4	4	4	4	20
R14	4	4	4	4	4	20
R15	5	5	5	5	5	25
R16	4	4	5	5	4	22
R17	4	5	4	5	5	23
R18	4	4	4	4	4	20
R19	5	4	4	4	4	21
R20	4	4	4	4	4	20
R21	5	5	5	5	5	25
R22	5	4	4	4	4	21
R23	4	4	4	4	4	20
R24	4	4	4	4	4	20
R25	5	5	5	5	5	25

R26	5	5	5	5	5	25
R27	5	4	4	4	4	21
R28	5	5	5	5	5	25
R29	4	4	4	4	4	20
R30	4	4	4	4	4	20
R31	4	4	4	4	4	20
R32	5	5	5	5	5	25
R33	5	5	5	4	5	24
R34	4	4	4	4	4	20
R35	4	4	4	4	4	20
R36	4	4	4	5	4	21
R37	5	3	5	5	5	23
R38	4	4	4	4	4	20
R39	4	4	4	4	4	20
R40	4	5	5	4	5	23
R41	4	4	4	4	4	20
R42	4	4	4	4	4	20
R43	4	4	4	4	4	20
R44	4	4	4	4	4	20
R45	4	3	4	4	3	18
R46	4	4	4	4	5	21
R47	5	4	4	4	4	21
R48	4	4	4	4	4	20
R49	4	4	4	4	4	20
R50	4	4	4	4	4	20
R51	4	4	4	4	4	20
R52	5	4	4	4	4	21
R53	4	3	3	4	4	18
R54	4	4	4	4	4	20
R55	4	2	4	4	5	19
R56	4	4	4	4	4	20
R57	4	4	4	4	5	21
R58	4	5	5	4	5	23
R59	4	4	4	4	4	20
R60	5	5	5	4	4	23
R61	4	4	4	4	5	21
R62	4	4	4	5	4	21
R63	5	5	4	4	5	23
R64	4	2	4	4	4	18
R65	4	4	4	4	4	20
R66	4	4	4	4	4	20
R67	4	4	4	4	4	20
R68	2	2	2	2	2	10
R69	4	4	4	4	4	20
R70	4	5	5	4	5	23
R71	5	5	4	5	4	23
R72	4	4	4	4	4	20

R73	4	4	4	4	5	21
R74	4	2	4	4	5	19
R75	3	3	3	3	3	15
R76	5	4	5	5	5	24
R77	3	3	3	3	3	15
R78	5	4	4	4	4	21
R79	5	5	5	5	5	25
R80	3	4	3	4	5	19
R81	5	3	3	5	4	20
R82	4	4	4	4	4	20
R83	3	3	3	3	3	15
R84	3	4	4	5	4	20
R85	4	4	4	4	4	20
R86	4	3	3	3	4	17
R87	4	4	4	4	4	20
R88	4	4	4	4	4	20
R89	4	4	3	4	5	20
R90	3	4	3	5	5	20
R91	5	5	5	5	5	25
R92	5	5	5	5	5	25
R93	5	5	5	5	5	25
R94	5	5	5	5	5	25
R95	5	5	5	5	5	25
R96	5	4	4	5	5	23
R97	5	5	5	5	5	25
R98	5	5	5	5	5	25
R99	5	5	4	5	5	24
R100	5	4	5	5	5	24

Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Correlations										
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	,369*	,397*	,680**	,796**	,718**	,636**	,172	,790**
	Sig. (2-tailed)		,041	,027	,000	,000	,000	,000	,355	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_2	Pearson Correlation	,369*	1	,547**	,587**	,327	,582**	,570**	,156	,676**
	Sig. (2-tailed)	,041		,001	,001	,072	,001	,001	,401	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_3	Pearson Correlation	,397*	,547**	1	,636**	,366*	,481**	,626**	,304	,735**
	Sig. (2-tailed)	,027	,001		,000	,043	,006	,000	,096	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_4	Pearson Correlation	,680**	,587**	,636**	1	,625**	,890**	,692**	,176	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000	,000	,000	,345	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_5	Pearson Correlation	,796**	,327	,366*	,625**	1	,654**	,686**	,209	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,072	,043	,000		,000	,000	,258	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_6	Pearson Correlation	,718**	,582**	,481**	,890**	,654**	1	,628**	,062	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,006	,000	,000		,000	,739	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_7	Pearson Correlation	,636**	,570**	,626**	,692**	,686**	,628**	1	,325	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,075	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1_8	Pearson Correlation	,172	,156	,304	,176	,209	,062	,325	1	,458**
	Sig. (2-tailed)	,355	,401	,096	,345	,258	,739	,075		,010
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total_X1	Pearson Correlation	,790**	,676**	,735**	,865**	,776**	,809**	,861**	,458**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,010	

	N	31	31	31	31	31	31	31	31
--	---	----	----	----	----	----	----	----	----

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,871	,887	8

Lampiran 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi (X2)

Correlations								
		X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	X2_13	X2_14	Total_X2
X2_9	Pearson Correlation	1	,731**	,734**	,718**	,720**	,731**	,878**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2_10	Pearson Correlation	,731**	1	,644**	,606**	,639**	,679**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2_11	Pearson Correlation	,734**	,644**	1	,743**	,791**	,897**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2_12	Pearson Correlation	,718**	,606**	,743**	1	,844**	,773**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2_13	Pearson Correlation	,720**	,639**	,791**	,844**	1	,871**	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2_14	Pearson Correlation	,731**	,679**	,897**	,773**	,871**	1	,927**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Total_X2	Pearson Correlation	,878**	,826**	,905**	,871**	,904**	,927**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,940	,945	6

Lampiran 8. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations							
		Y_15	Y_16	Y_17	Y_18	Y_19	Total_Y
Y_15	Pearson Correlation	1	,750**	,798**	,690**	,725**	,885**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
Y_16	Pearson Correlation	,750**	1	,827**	,743**	,829**	,919**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
Y_17	Pearson Correlation	,798**	,827**	1	,756**	,701**	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
Y_18	Pearson Correlation	,690**	,743**	,756**	1	,852**	,892**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
Y_19	Pearson Correlation	,725**	,829**	,701**	,852**	1	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31
Total_Y	Pearson Correlation	,885**	,919**	,909**	,892**	,905**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,942	,943	5

Lampiran 9. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	100	24	40	32.57	3.537
Komunikasi	100	12	30	24.74	3.335
Kinerja Karyawan	100	10	25	21.11	2.609
Valid N (listwise)	100				

Lampiran 10. Kategorisasi Variabel Kepemimpinan (X1)

kategorix1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	7	7.0	7.0	7.0
	tinggi	93	93.0	93.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 11. Kategorisasi Variabel Komunikasi (X2)

kategorix2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	1	1.0	1.0	1.0
	sedang	12	12.0	12.0	13.0
	tinggi	87	87.0	87.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 12. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

kategoriy					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	1	1.0	1.0	1.0
	sedang	4	4.0	4.0	5.0
	tinggi	95	95.0	95.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60162625
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.073
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Lampiran 14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.615	1.618

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419.835	2	209.917	80.179	.000 ^b
	Residual	253.955	97	2.618		
	Total	673.790	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.465	1.609		2.774	.007					
	Kepemimpinan	.072	.052	.098	1.388	.168	.446	.140	.086	.778	1.286
	Komunikasi	.578	.055	.738	10.445	.000	.785	.728	.651	.778	1.286

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan garis prediksi sebagai berikut:

$$Y = B_1 \cdot X_1 + B_2 \cdot X_2 + C$$

$$\text{Kinerja} = 0,072 \cdot \text{kepemimpinan} + 0,578 \cdot \text{komunikasi} + 4,465$$



Lampiran 15. Surat Ijin Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. (0341) 464318 Psw.233 ; Fax. (0341)460718
Homepage : www.psikologiumm.ac.id ; e-mail : psikologi@umm.ac.id

Nomor : E.5.d/159/FPsi-UMM/IV/2021
Lampiran : -
Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Manajemen PT. Malidas Sterilindo
Di Jl. Demang Singomenggolo No. 22 Desa Sidomulyo, Kecamatan Buduran,
Kabupaten Sidoarjo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyusun Skripsi Sarjana Strata 1 (S.1), mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang bermaksud untuk melakukan Ijin Penelitian Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka bersama surat ini kami mengajukan permohonan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberi ijin kepada mahasiswa dengan nama terlampir :

Nama : Irsa Willidyana
NIM : 201710230311204
No Hp : 085854454431
Alamat : Jl. Pegadaian, Dusun Sumbertejo RT 03/RW 01
Desa Tejowangi, Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 01 April 2021



M. Saifuddin M. Psi. Ph.D
NIM : UMM : 109. 0203. 0368

Lampiran 16. Surat Keterangan Verifikasi Analisa Data



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/253/Lab-Psi/UMM/VII/2021

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Irsa Willidyana
NIM : 201710230311204
Dosen Pembimbing : 1) Zainul Anwar, M.Psi
2) Nandy Agustin Syakarofath, M.A

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Dengan hasil: Lulus/Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 05 July 2021
Ketugastek

Abdurrosid Nur Ali

Lampiran 17. Surat Keterangan Cek Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/260/Lab-Psi/UMM/VII/2021

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Irsa Willidyana
NIM : 201710230311204
Dosen Pembimbing : 1) Zainul Anwar, M.Psi
2) Nandy Agustin Syakarofath, M.A

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Malidas Sterilindo	25%	11%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 8 Juli 2021

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari

Lampiran 18. Dokumentasi Lapangan

